

A MUNKAHELYI TANULÁS EREDMÉNYÉNEK HASZNOSÍTÁSA OKTATÁSI KERETEKBE

UTILIZATION OF THE RESULT OF THE WORK-PLACE LEARNING IN EDUCATIONAL FRAMEWORKS

DR. MÓRÉ MARIANN főiskolai docens
KESZLER ÁDÁM PhD-hallgató
Debreceni Egyetem

1. Fogalmi keretek

A munkahelyi tanulás fogalma szoros összefüggésbe hozható az egész életen át tartó tanulás XX. században megjelent koncepciójával. A koncepció legtöbb értelmezője csak egy szereplőt, a munkavállalót tekinti érintettnek, holott a folyamatnak szerves résztvevője a munkaerőpiac másik oldala, a munkaadó (Gulyás, 2008). A felnőtt korú munkavállaló egyén bizonyos tanulmányok elvégzése után kerül a munka világába, a tanulásról olyan személyes tapasztalatai vannak, amelyek erősen befolyásolják további motivációit. A munkaadók valamilyen úton, valamilyen területre kiképzett dolgozókkal kerülnek kapcsolatba, akiknek képzettsége, kompetenciája pillanatnyilag megfelelő az elvégzendő feladat szempontjából. A munkaerőpiac mindkét szereplője elsősorban bizonyítványokkal beazonosított módon gondol a tudásra, de a formalizált keretekben megszerzett tudás nagyon hamar elévülhet. A változó gazdasági környezet nagyon könnyen kívánhat meg teljesen új tudást a munkavállalótól. A munkaadótól a hatékonyság és a versenyképesség folyamatos fejlesztéseket, a globális igényekhez igazodást kívánja meg, amelynek fontos eleme a munkavállalók képzése (Láczay, 2012.). Nem szabad azonban úgy gondolnunk erre a tanulási formára, mintha ténylegesen csak a legújabb korban játszott volna szerepet az egyének életében. Az emberek mindig is tanultak a munkahelyükön, ahogyan azt Szabó (2008) részletesen összegzi. A céhes szervezetek jellemezőjeként a szakmai ismereteket a munkavégzés során kellett és lehetett elsajátítani, csak később került ki intézményi keretek közé a tanulás. A tanulás ezzel elvált a munkától, termelést megelőző folyamat lett, egyéni célként és hasznosítható személyi jellemzőként azonosult. A technikai korszerűsödés eredményeként a 20. század első felére a gépek uralta munkahely világa az egyéntől a megbízható, állandósult tudást, esetleg gyorsuló munkatempót várt. A 20. század végére az információ-technológiai robbanás azonban olyan gyors változást eredményezett a munka világában, amely ezt az állandó státusra törekvő, kényelmes életet pillanatok alatt elsöpörte. Az iskolában megszerzett tudás évek alatt elévül, „az egy munkahelyen töltöm le az életem” kényelmes szemlélete teljesen eltűnt. A munkaadó és a munkavállaló nagyon hamar a képzés, fejlődés/fejlesztés hálójába kerül. Ez a kapcsolat helyezte előtérbe a munkahelyi tanulás fogalmának újradefiniálását. Sz. Tóth (2006) munkahelyi tanulásként azonosítja a *munkavégzés során történő tanulást; munkahelyi képzéseken zajló tanulást; szakmai gyakorlat közbeni tanulást; munkahelyen, de nem munkavégzés közben zajló tanulást*. A konkrét munkafeladathoz kötődő képzés keretében történő ismeretbővítés kevésbé költséges, mint a külső képzőhelyek által szervezett ismeret-átadások (Vántus, 2010). A meghatározások elfogadhatónak, természetesnek tűnnek, ennek megfelelően kerül különös megvilágításba egy hazai reprezentatív felmérés (Török 2006) eredménye, amely szerint a teljes munkaidőben foglalkoztatottak 48,4%-a azt állította, hogy az elmúlt 12 hónapban munkavégzése során nem tanult semmit.

A munkahelyi tanulás értelmezési kereteihez hozzátartozik az is, hogy meghatározzuk milyen formákban történik a tanulás. Az Európa Tanács „Memorandum az egész életen át tartó tanulásról” (II) a tanulási tevékenység három alapkategóriáját határozta meg:

- *Formális tanulás:* oktatási és képzési intézményekben valósul meg, oklevéllel, szakképesítéssel ismerik el.
- *Nem formális tanulás:* az oktatási és képzési rendszerek mellett zajlik, általában nem ismerik el hivatalos bizonyítvánnyal; lehetséges színtere a munkahely, de megvalósulhat civil társadalmi szervezetek körében is.
- *Informális tanulás:* a mindennapi élet természetes velejárója. A formális és nem formális tanulási formákkal ellentétben, az informális tanulás nem feltétlenül tudatos tanulás, és lehet, hogy maguk az egyének sem ismerik fel tudásuk és készségeik bővülését

A meghatározásokban fontos szerepet játszik a munkahelyi tanulóval való kapcsolat megjelölése. A nem formális tanulás definiálásakor a dokumentum a tanulás lehetséges színtereként jelöli meg a munkahelyet. Az informális tanulás definiálásban azzal utal a munkahelyre a dokumentum, hogy a mindennapi élet természetes velejárójaként tekint erre a tanulási formára, s ebben – a munkavállaló korban lévő felnőtt emberek esetében – természetes szereplőként jelenik meg a munkahely.

2. A tudás hasznosítása

A Memorandum kiemelt célként fogalmazza meg a tanulás iránti igény emelését olyan személyek esetében, akik korábban csak kevésbé érzékelték a tanulás eredményét, hasznát. A munkahelyi tanulás fogalmát szorosan kötődik a munkavállaló egyénhez, akinek a tanulási tevékenysége során valósul meg az ismeretek elsajátítása. Az egyén fekteti be a legtöbb energiát a folyamatba, sok esetben részt vállal a költségekből, feláldozza szabadidejét. A munkaadó számára szervezési, és anyagi kérdések merülnek fel. A munkafolyamatokat figyelembe véve kell biztosítani a szervezett formában zajló képzéseket, akkor is szükséges beruházni a képzésbe, ha annak fedezete csak nehezen teremthető elő. Ezek a vállalások mindkét fél részéről felvetik a kérdést: megtérül-e a befektetés, lesz a haszna a tanulásnak/képzésnek? A pályakezdők számára fontos szempont az, hogy álljon rendelkezésre megfelelő minőségű és mennyiségű munkahely, ahol végzettségüket azonnal hasznosítani tudják (Mohácsi, 2011). A formális tanulás útján szerzett tudás haszna az egyén számára kézzelfogható eredménnyel jár, ahogyan azt Polónyi (2004) egy hazai kutatás keretében bemutatta. A végzettségek szintje szerinti vizsgálati eredmények a többlettudás hasznát bizonyították. A matematikai módszerrel kiszámított egyéni megtérülés a szakmunkás végzettség esetén a legalacsonyabb: 4,69% középiskolai és egyetemi végzettség megszerzése esetén közel azonos: 13% fölötti. A társadalmi megtérülést vizsgálva is a szakmunkás bizonyítvány megtérülése a legalacsonyabb (0,58%), a legmagasabb a középiskolai megtérülés (9,06%), míg az egyetemi végzettségéétől már lényegesen alacsonyabb értéket számoltak (5,28%). Megtérülési ráta szerinti adatok az utóbbi években nem állnak rendelkezésre, de egy bérhozatot vizsgáló kutatás szerint (Varga 2010) az egyetemi végzettségük bérhozata 2006 után csökkenni kezdett, ami természetesen a megtérülési ráta csökkenését is jelenti. A középiskolai végzettségük bérhozata a kutatás szerint nem változott. A nonformális és informális tanulás hasznosulásáról alig készül felmérés.

Felfogásunk szerint a tanulás haszna az egyén-, a munkaerőpiac-, és az oktatási rendszerben történő érvényesítés szempontjai szerint csoportosítható (1. táblázat).

1. táblázat. A különböző tanulási utakon szerzett tudás hasznosulása Magyarországon

	Személyi haszon	Munkavállalói státusz szerinti haszon	hallgatói státusz szerinti haszon
Formális tanulás	bizonyítvány, oklevél	álláskeresés során a szakmai alkalmasság bizonyítása	egymásra épülő képzések esetén
Non-formális tanulás	lexikális ismeretek bővülése, kompetenciák fejlődése	munkavégzés közben hasznosul	bizonyos szakmai képzések esetén előzetes tudásként elismerik
Informális tanulás	gyakran nem tudatosul	elengedhetetlen feltétele a munkavégzésnek	nyelvi képzések esetén előzetes tudásként elismerik, más esetekben csak ritkán

Forrás: Saját készítés

Jelen tanulmány szempontjából a hallgatói státusz szerinti haszon kérdését emeljük ki, s itt elsősorban a felsőoktatási keretekben érvényesíthető előzetes tudáselismerés kérdéskörére fókuszálunk. A különböző tanulási utakon megszerzett tudás elfogadását Magyarországon a Tempus Közalapítvány támogatásával készült vizsgálat (Vámosi 2010) tárta fel. A kutatásból az derült ki, hogy a „tanulási eredmények alkalmazása” fogalmat a felsőoktatásban dolgozó oktatók 22%-a ismeri, de tényleges használatról nem beszélhetünk. A formális oktatási keretek között megszerzett tudás elismerésével szemben az oktatók ötöde megengedő, ugyanakkor a felsőoktatási szektor komoly ellenállást tanúsít az egyéb módon megszerezhető előzetes tudás formalizált elismerésével szemben. Az 57 felsőoktatási intézményt érintő felmérésében a megkérdezett oktatók mintegy 8%-a nyilatkozott úgy, hogy a továbbképzésekben megszerzett tudás beszámítását elképzelhetőnek tartaná, de még az 5%-ot sem érte el azon válaszolók száma, akik az informális úton megszerzett tudást elismerhetőnek vélik.

A különböző tanulási környezetekben, a munkahelyi tanulás során megszerzett tudás oktatási keretekben történő elismertetésére az Európai Unió számos országában van lehetőség. Franciaországban széles körben az 1980-as évektől kezdve van rá mód, 1985-ben pedig törvényi szinten is megteremtették a lehetőségét az informális úton szerzett tudás elismerésének. 2002-ben úgy módosították a törvényt, hogy a képesítés akár egyetlen intézményi modul teljesítése nélkül is megszerezhető. A törvény megalkotóit társadalompolitikai tényezők befolyásolták, azt ismerték fel, hogy a munka melletti tanulási formák jelentős része nem ad végzettséget. A felmérések azt bizonyították, hogy a munkavállalók 30%-a olyan munkakört tölt be, amelyhez meg van a szakmai tudása, de nincs meg a végzettsége. Olyan elismerési eljárásokat vezettek be, amelyek eredményként a valamilyen formában megszerzett tudás elismerése által tanulmányi mentesség érhető el. Talán nem véletlen, hogy az Európa több államában is már alkalmazott eljárás elnevezését a francia validáció kifejezés adta meg. A validáció a szakképzésben azt a célt szolgálja, hogy bővítse az egyes képesítések megszerzésének lehetőségét, esélyt kínáljon az idősebb tanulni vágyók számára. A több éves munkatapasztalattal rendel-

kezők számára komoly előny, hogy a munkavégzés során megszerzett szakmai tudásért felmentést kaphatnak egyes modulok teljesítése alól, vagy krediteket szerezhetnek, csökkenthetik a képzés megszerzéséhez egyébként szükséges időt. A validáció a felsőoktatásban az előzetes tudás elismerését jelenti. Annak a felismerése, hogy a szervezett formában történő tanuláson kívül számos más tevékenység (pl. munkavégzés) is eredményezhet ismereteket. A validáció alapelve, hogy a különböző tanulási módokat és helyzeteket egyenrangúnak fogadják el, s ezzel a tanulás eredményét értékeli, függetlenül attól, hogy melyik tanulási környezetben történt.

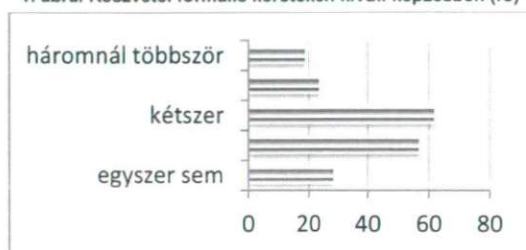
Magyarországon nincs elfogadott, szabályozott, validáció. Az előzetes tudás értékelése kifejezést a 2001-es felnőttképzési törvény fogalmazta meg. A 17. § (2) szerint „A képzésre jelentkező felnőtt kérheti tudásszintjének előzetes felmérését, amelyet a felnőttképzést folytató intézmény köteles értékelni és figyelembe venni”. Az elismerési eljárás kidolgozására hazánkban a kanadai tapasztalatok alapján került sor az 1990-es évek második felében. A Székesfehérvári Regionális Képzőközpont olyan helyi gazdálkodó cégeknek kínált programokat, amelyekben a korábban megszerzett tudás beszámításával lerövidült volna az aktív dolgozók képzése. Érdeklődés azonban nem volt. A felnőttképzési törvény fent említett paragrafusai alapján minden felnőttképzést folytató intézmény végez „előzetes tudás felmérést”, hiszen ennek hiányában büntetnék a szervezetet. A mérés módszere nem meghatározott, ezért a felnőttképzők többsége letudja ennek az elvárásnak a teljesülését a nyelvtanfolyamokra jelentkezők előzetes tudásfelmérésével, s ennek eredményeként alakítja ki a csoportokat. A Békéscsabai Képzőközpont kifejlesztette az ún. Movelex módszert a szakképzésre, végül tesztek kitöltésére alapozva állapítja meg a kompetenciát. Mára a Movelex inkább tanulási segédesszközként elérhető program, mely az „Értőtanulás” néven vált közismertté. A felsőoktatásban nincs értelmezve az előzetes tudás. A 2012-től hatályos felsőoktatási törvény 2005. évi CXXXIX. törvény 58.§ (7) bekezdésébe az alábbi szabályt: „A kreditátviteli bizottság a korábbi tanulmányokat és munkatapasztalatokat tanulmányi követelmény teljesítéseként elismerheti. A munkatapasztalat alapján beszámítható kreditek száma legfeljebb harminc lehet.” Míg a törvény korábban hatályos változata meghatározta, hogyan kell számon kérni az ismereteket (szóbeli vagy írásbeli formában) addig az új törvény erről már nem rendelkezik. A törvény és korábbi végrehajtási rendeletének alapos áttanulmányozás után sem állapítható meg azonban, hogy pontosan mit érthetett a törvényhozás munkatapasztalaton. Feltételezhetően ennek közelebbi meghatározását a törvény az intézményi szabályozásra, illetve a gyakorlatra bízta. A felsőoktatási szolgáltatások rendszerszintű fejlesztése” projekt zárótanulmánya (Derényi-Tóth 2011) a validációról egy általánosan érvényesíthető eljárásrend alapjait írja le. Az eljárásrend megfelelő minőségbiztosítást, hallgatói és intézményi védelmet is feltételez. A javaslat szerint a tudás azonosítása különböző bizonyítékok begyűjtése, összevetése és megfeleltetése, végül döntés során történik meg. A folyamat lebonyolításához a szerzők elengedhetetlennek tartanak egy tanácsadási folyamatot, amelynek során a kérelmezőket segítik abban, hogy képesek legyenek az elvárással azonosítani tudásukat. A megfelelő bizonyítékok hiánya vagy elégtelensége esetén a közvetlen tudásvizsgálatot javasolják. A már említett felsőoktatási projekt lezárásaként születtek ugyan ajánlások arra, hogy a különböző tanulási utakon szerzett tudást – más néven az előzetes tudást – ismerje el valamilyen formában a magyar felsőoktatás, de vele párhuzamosan nem történt meg a törvényi szabályozás. A szakárca álláspontja szerint az egyetem kezdeményezésekből leszűrő tapasztalatok alapján érdemes a kérdést rendellel, vagy törvénnyel keretbe foglalni. Talán éppen ez a központi szabályozatlanság az, ami részben visszatartja az intézményeket a validáció alkalmazásától. Az egyetemi autonómia ellenére a felsőoktatási szektor szereplői igénylik, hogy az általuk alkalmazott eljárások jogilag alaposan körbejártak legyenek, a minőségbiztosítási feltételeknek teljes mértékben megfeleljenek. A projekt intézményi szintű kipróbálása a magyarországi felsőoktatási intézményben megtörtént, de rendszerszerű alkalmazása még nem valósult meg. Esettanulmányunkban egy validációs kísérletet mutatunk be, amelyet a Debreceni Egyetem fejlesztett ki, s alkalmaz az Emberi Erőforrás Tanácsadó MA képzésben.

3. A munkahelyi tanulás során szerzett tudás elismerése a Debreceni Egyetemen

A munkavállalói státuszhoz köthető tanulás a Debreceni Egyetem Emberi Erőforrás Tanácsadó MA (EET MA) képzés hallgatói körében folytatott kérdőíves megkérdezésünk alapján mutatjuk be. Az EET MA képzést 2009-ben indította először az egyetem. A végzettség feljogosít felnőttképzési-, tanácsadási- és humánmenedzseri feladatok ellátására is. Levelező tagozatot a Gyermeknevelési és Felnőttképzési Kar hirdet, eddig 317 fő nyert felvételt, aktív hallgatói létszáma jelenleg 191 fő. A képzésre vonatkozó validációs eljárásrendet ez a kar dolgozta ki. Az előzetes tudás megállapítására két módszert ötvözött az intézmény: a deklaratív módszert (a kompetenciák alapján történő beszámítást) és a kompetencia portfóliót (a munkavégzés során keletkező kompetenciák bizonyítását). A munkatapasztalat beszámítása a gyakorlati követelmények teljesítéseként egyéni elbírálás során, a kérelmező munkáltatója által kiadott foglalkoztatást igazoló dokumentum vizsgálatával, valamint egy részletes, a konkrét munkatapasztalat leírására szolgáló szakmai önéletrajz alapján történik. A szakmai tárgyak teljesítése alóli felmentést kérelmező hallgatóknak értékelési portfóliót kell készíteniük, amelynek tartalma: szakmai önéletrajz, az eddigi tanulmányok felsorolása (fénymásolat azok esetében, ame-

lyek dokumentálhatók) munkatapasztalat leírása. A hozott tudásról a kérelmező prezentáció keretében is beszámol. A gyakorlati követelmények teljesítése alóli felmentés 9 kredit-, a tantárgyi követelmények teljesítése alóli felmentés 20 kredit értékű. Ez együttesen 29 kredit, ami összhangban van a felsőoktatási törvény által meghatározott értékkel. Az eljárásrend kidolgozása mellett tanácsadási tevékenységgel bővült a tanulmányi osztály szolgáltatása. A tanácsadás része egy előzetes formai bírálat, amelynek eredményeként több hallgató visszavonta a kérelmét. A validációs eljárásrendben a hallgatók térítés ellenében vehetnek részt. Vizsgálatunkban kérdőíves megkérdezés révén arra kerestük a választ, hogy a képzés hallgatói hány alkalommal vettek részt olyan képzésben, amelyet munkavállalóként végeztek el: 1. ábra: előzetesen milyen képzésekben vettek részt.

1. ábra. Részvétel formális kereteken kívüli képzésben (fő)



Forrás: saját vizsgálat

Az emberi erőforrás tanácsadó levelező tagozatos hallgatók közül 29 fő nem vett még részt képzésen, ez az érintett képzési létszám 15%-a. A hallgatók egyharmada már két alkalommal vett részt valamilyen képzésben, de 10% azoknak az aránya, akik háromnál többször iskolarendszeren kívül is fejlesztették tudásukat. Összességében az állapítható meg, hogy a hallgatók 85%-a iskolai tanulmányait befejezve fejlesztette tudást, munkavállalóként

4. Összegzés

Jelen kutatásban a hallgatók nagy többsége kapcsolódott be olyan képzésbe, amely nem adott vég bizonyítványt, legfeljebb csak tanúsítványt. Fejlesztették tudásukat annak ellenére, hogy tisztában voltak azzal, formalizált keretek között ebből a tudásból, semmit nem tudnak érvényesíteni. A Debreceni Egyetem által biztosított validációs eljárásban először nyílt lehetőségük erre. Megítélésünk szerint a nonformális és informális tanulás eredményének elismertetése, validációja a felsőoktatás kereteiben érdeke a munkavállaló korú felnőtt embernek. Az elismerés hozzájárul a társadalmi integrációhoz, a foglalkoztatathatósághoz, a további tanuláshoz. A folyamatnak jelentős munkaerő-piaci szerepe van a munkavállalói integrációban. A munkahelyi előmenetel, a szakmaváltás, a munkahely változtatás szándéka, a remélt fizetésemelés szerepet játszhat a tanulás vállalásában. A felnőtt hallgatók speciális képzési igényeinek figyelembe vétele – ezen belül az előzetes és a munkahelyi tapasztalat során szerzett tudás elismerése – a felsőoktatásnak is fontos, hiszen a lakosság felsőfokú végzettséggel rendelkező hányadának növelésére vonatkozó ambiciózus európai uniós és nemzeti célkitűzések nem érhetők el a felnőtt hallgatók nélkül (Keczer 2012). A KSH 2008-ban közzétett adatai szerint az életkor előrehaladtával egyre csökken azoknak a száma, akik valamilyen oktatásban, képzésben vesznek részt. A 25 és 34 év közöttiek 13%-a, 45 és 54 év közöttieknek 9,9%-a, míg az 55 és 64 év közöttieknek már csak 4,5%-a szerzett ismereteket ebben a formában. Az életkor előrehaladtával a formalizált oktatási rendszerben szerzhető ismeretek helyett egyre nagyobb szerepet tölt be a munkavégzéshez kötődően megszerzhető tudás. Mára már talán nincs is olyan munkaterület, amelyet el lehetne látni csupán a több éve megszerzett szakmai tudás birtokában. Az állandó tanulás, a fejlődés feltétele a munkavégzésnek. Különbösen igaz ez a diplomás állásokra. Az OECD adatai alapján (13) az mondható, hogy hazánkban a 25–64 év közötti korosztályban az alacsony iskolai végzettségűek 2,9%-a, a felsőfokú végzettségűek 19,4%-a vesz részt formális vagy nonformális képzésben. Ugyanez a részvétel lényeges változást mutat az egyes korcsoportokban. A 25 és 34 év közöttieknek 23%-a, az 55 és 64 év közöttieknek már csak a 9%-a vesz részt valamilyen képzésben. Ettől természetesen többen fejlesztik tudásukat, de a statisztikában nem szerepelnek azok, akik munkahelyi kényszerből vagy önkéntesen, ill. a munkatapasztalathoz kötődően informális úton szereztek tudást. A különböző módokon megszerzett tudás szerencsés esetben az egyén számára egységes egészzé áll össze, része szakmai fejlődésének, munkahelyi elismerésének. Egy újabb tréning, tanfolyam, esetleg felsőfokú tanulmány során megszerzett tudás hasznosulása/hasznosítása azonban csak kevés esetben érvényesül, az intézményi szektorban az oktatók nem építkeznek az előzetes tudásra, az intézményi kereteken kívül oktatók pedig anyagilag nem érdekeltek a folyamatban. A tudással rendelkező egyén számára azonban fontos lehet ennek a tudásnak az elismertetése.

Felhasznált irodalom

- Derényi András–Tót Éva (2011): Validáció. OFI Bp.
- Gulyás László (2008): A munkakörnyezet kérdésköre. In: Gulyás László szerk.(2008): A humán erőforrás menedzsment alapjai. JATE Press-Szegedi Egyetemi Kiadó. 189–206. pp.
- Keczer Gabriella (2012): A felsőoktatás szerepe az élethosszig tartó tanulásban. In: Juhász-Chrappán (szerk): Tanulás és művelődés. Debreceni Egyetem, Debrecen.
- Láczay Magdolna (2012): A szervezeti kultúra és a regionalitás. In: VIKEK Közleményei IV. évf. 2. sz. (No. 8.) 75–87. pp.
- Mohácsi Márta (2011): Munkaerőpiaci igény a vállalkozások szemszögéből az Észak-alföldi régióban. XI. Országos Neveléstudományi Konferencia. Regionalitás és szakképzés: Új kihívások, új lehetőségek a szakképzésben és a felnőttoktatásban. Szimpóziumi előadások. Budapest 21–35. p.
- Polónyi István (2004): A felnőttképzés megtérülési mutatói. Felsőoktatási Kutatóintézet Bp.
- Szabó Katalin (2008): Tanulás a munkahelyeken a munkahelyért. In: Educatio 2008/2. pp. 218. 231.
- Sz. Tóth János (2006): Európai kihívások. magyar lehetőségek. Magyar Népfőiskolai Társaság, Budapest.
- Török Balázs (2006): Felnőttkori tanulás-célok és akadályok. Educatio 2. szám pp. 333–347.
- Varga Júlia (2010): Mennyit ér a diploma a kétezres években Magyarországon. In: Educatio 2010. ősz. 370–383. pp.
- Vántus András (2010): A foglalkoztatottság jellemzőinek változása Hajdú-Bihar megyei állattenyésztő gazdaságokban. IV. Régiók a Kárpát-medencén innen és túl konferencia. Virtuális Intézet Közép-Európa Kutatására Közleményei. II. évf. 2–3. sz. (No. 3–4.) pp. 24–31.

Internetes hivatkozások:

II: <http://www.tudosz.hu/EgeszEletTanulasEu.pdf>